**А. В. Гусева**

# Тенденции и модели управленческого воздействия на социокультурные процессы

*Гусева Анна Владиславна* — аспирант кафедры управления и организации социальных систем Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (e-mail: angu@list.ru).

**Аннотация.** Статья представляет авторские идеи по поводу некоторых результатов социологических исследований социокультурных процессов, тенденций, возможностей и моделей управленческого воздействия и социокультурной самоорганизации.

**Ключевые слова:** социокультурные процессы, управленческое воздействие, тенденции и модели управленческого воздействия, «косвенное» управление, управление организационной культурой, социокультурные практики, коэволюция взаимодействия управления социокультурными процессами и социокультурной самоорганизации.

1. *«Косвенное» управление как доминирующая тенденция управления социокультурными процессами*. На этапе кардинальных перемен возникает необходимость переосмысления самосознания самой культуры управления. В этом контексте культура представляется как способ деятельности, система смыслов, норм, отношений и результатов деятельности человека и социальных институтов. Культура управления обеспечивает «цивилизованное управление, то есть управление, принимаемое людьми как естественное и необходимое, управление демократическое и профессиональное, основанное на науке и лучшем опыте. «Культивирование» такого управления составляет суть управленческой культуры[1].

Видный специалист в области организаций и сложных организованных систем Мишель Крозье предлагает перейти к управлению косвенному, через средства организационной культуры в дополнение к веберовскому иерархическому управлению, которое сейчас преобладает. Возможность этого обусловлена тем воздействием, которое оказывает на управление культура, так как организация деятельности в государственных органах заключается не столько в работе с материальными предметами, сколько в использовании понятий, символов, смыслов, имеющих значение для людей.

---

[1] Организационная культура государственной службы. — М. : Изд-во РАГС, 2001. — С. 27.

«Косвенное» управление социокультурными процессами, на что обратил внимание Питирим Сорокин, осуществляется через воздействие на социокультурные системы. Следует обратить внимание, в этом дискурсе, на создание условий для поддержки таких социокультурных систем как русский язык (язык межнационального общения); развитие науки, способной ответить на новые вызовы; принятие философии как неизменно значимой формы в российском сознании; становление религии (системы символов, ценностей, понимания, надежды и веры), конфессиональных систем в межконфессиональном диалоге, в духе социальной солидарности, поддержки, доверия; искусство, близкое людям; этика и право как реально значимые ценности, верховенство закона как основная характеристика открытого общества.

Анализ материалов конкретных социологических исследований, в том числе экспертного опроса, проведенного автором, дает основания предложить основные способы прямого и «косвенного» управления социокультурными процессами, в том числе управления организационной культурой:

— целевое и спонтанное определяющее воздействие социокультурных систем глобального мира, российского социума, региональных и муниципальных социумов на объект управления, задающее основной вектор его социокультурного развития через культуру, язык, науку, философию, искусство, этику, религию;

— целевое социокультурное воздействие специализированных институтов управления и организации (министерства, федеральные агентства и службы культуры, образования и науки, права, конфессий и др.);

— социокультурная самоорганизация, дополняемая социокультурным самоуправлением, взаимодействием социокультурной самоорганизации и социокультурной организации.

Поиск современных способов эффективного взаимодействия и результативности гуманитарной и социальной науки, естественнонаучных дисциплин породил дискурс *практики*, то есть опору на социальную реальность «во всех ее ипостасях — переосмысления, понимания, констуирования, естественного социального отбора, управления и самоорганизации»[1].

Постнеклассические практики представляются как практики «работы сознания», «социокультурного конструктивизма». Культура опирающаяся на «конструктивную критичность», «конструирование себя в процессе познания», самореференцию, «человеческую субъективность», реализуя свою «миссию», неминуемо выходит на уровень гуманитарных технологий (практик), получающих затем свое продолжение в социальных и социокультурных практиках[2].

---

[1] См.: *Карпичев В. С.* Возвращаясь к вопросу о практичности постнеклассических практик // Постнеклассические практики: опыт концептуализации: Коллективная монография. — СПб.: Изд-во Міръ, 2012. — С. 329 – 335.

[2] Там же.

Авторский анализ конкретных постнеклассических практик («Личная тектология руководителя», «Опережающее профессиональное образование государственных служащих») подтвердил реальность и необходимость не только исследования, но и существенного повышения эффективности и качества управления социокультурными процессами.

Школа личной тектологии (самоменеджмента) за более чем десятилетний период активной жизни в Российской академии государственной службы, будучи компонентом социокультурных практик, показала, что существует «гуманитарный фактор модернизации», что никакие социальные проекты не могут быть реализованы без личной инициативы, индивидуальной и коллективной самоорганизации. Все это действительно зависит от самоменеджмента человека, гражданина, руководителя, их способности управлять собой, организовывать свою жизнь и деятельность.

Образовательный проект «Опережающее профессиональное образование государственных служащих» дает основания для утверждения, что, по сути, значение данного типа социокультурной практики выходит за пределы образования государственных служащих и приобретает характеристики опережающего профессионального образования *кадров управления*. Это подтверждается и тем обстоятельством, что проект разрабатывался и реализован в реальном учебном процессе и муниципальных служащих, и кадров бизнес-управления, и конфессионального управления, и высших должностных лиц субъектов Российской Федерации.

Таким образом, социокультурные практики являются достаточно эффективным способом опережающего отражения действительности (П. К. Анохин), формирования проактивного способа жизнедеятельности субъекта управления, управления социальным временем и пространством, собственными мыслительными процессами руководителей.

2. *Коэволюция взаимодействия управления социокультурными процессами и социокультурной самоорганизации*. Акцент автора на управление социокультурными процессами, социокультурное воздействие, «косвенное» управление, управление через организационную культуру так или иначе приводит нас к необходимости обращаться к новым и новым граням коэволюции взаимодействия управления и социокультурной самоорганизации.

Осмысливая неизбежность глобализации, открытого мира и необходимость поддержки духовной культуры, традиционных национально-культурных матриц, автор приходит к выводу о том, что коэволюция взаимодействия управления социокультурными процессами и социокультурной самоорганизации является доминирующей тенденцией управленческого воздействия на социокультурные процессы. Об этом свидетельствуют и действия властных структур, и процессы, возникшие в предвыборной и послевыборной ситуации в общественно-политической жизни, в политических партиях, общественных движениях и инициативах граждан.

В этом контексте управление социокультурными процессами осуществляется как конструирование и проектирование социокультурной среды. Следовательно, приобретает особое значение проблема субъектов (многосубъектность) формирования социокультурной среды, выступающих активными инициаторами событий культурной жизни.

Без учета взаимодействия управления социокультурными процессами и социокультурной самоорганизации, без решения социокультурных проблем и вопросов в каждой из общественных сфер, немыслимо представить социальное управление в целом, то есть — государственное, муниципальное управление, бизнес-управление, конфессиональное управление.

И. Н. Лисаковский высказал несколько конструктивных идей в отношении взаимодействия государственных структур и других субъектов социокультурной динамики, которые называет принципами: уважать свободу творчества и восприятия (потребления культуры); создавать для них максимально благоприятные условия — духовные и материальные; активно содействовать беспрепятствованному, соревновательному развитию художественной культуры[1]. К слову, указанный автор предлагает и своеобразный кодекс поведения государственных чиновников при встрече с культурой и искусством.

Обратим внимание на то, что в структурах (институтах) образования и воспитания, наряду с целевыми организационными действиями, всегда присутствует спонтанная социокультурная самоорганизация. В наибольшей степени признаки социокультурной самоорганизации проявляются в субкультуре (молодежной, маргинальной, предпринимательской, криминальной и др.), поскольку она является совокупностью групповых культурных ценностей, норм и способов поведения, тесно связанных с доминирующей культурой, но существенно отличающихся от нее.

3. *Модели управленческого воздействия на социокультурные процессы*. С. Е. Нарышкин не без оснований утверждает, что «основные элементы современных моделей государственного управления широко известны во всем мире на уровне общих принципов, подходов, идеологии»[2]. В то же время, указанный автор полагает, что «поиск эффективных моделей управления, учитывающих особенности отечественной управленческой культуры, неизбежно требует анализа пригодности, творческой доработки и адаптации имеющихся в мировой и отечественной практике решений»[3].

На основе социологического анализа управления социокульутрными процессами автором разработаны социологические модели (модели соци-

---

[1] См.: *Лисаковский И. Н.* Культурная регуляция: системы и матрицы // Государственная служба. — 2001. — № 3. — С. 90.

[2] *Нарышкин С. Е.* Административная реформа: первые шаги и перспективы // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2007. — № 1. — С. 9.

[3] Там же. С. 10.

ологического взаимодействия): «Модель управления через культуру сознания и самосознания», «Модель «концептуального» управления, управления через социокультурные паттерны», «Духовно-идеологическая модель», «Модель управления социокультурными процессами через разработку целевых программ и проектов», «Конструирование социокультурной реальности через управление культурным наследием», «Модель поддержки социально-ориентированных негосударственных некоммерческих организаций», «Институциализация СМИ», «Управление через социокультурный и межконфессиональный диалог», «Модель социокультурной самоорганизации», «Педагогическая модель», «Бизнес-модель в социокультурном контексте».

Считаю необходимым отметить, что обоснованные автором данной публикации управленческие модели воздействия на социокультурные процессы — социологичны, поскольку, это модели социальных взаимодействий, работы сознания, ориентируют субъектов управления социокультурными процессами и социокультурной самоорганизации, прежде всего, на содержательные изменения, реальную модернизацию управления социокультурными процессами, акцентируют внимание на социальных аспектах человеческой деятельности. Тем самым и социологическое знание, его субъективные значения становятся объективной фактичностью, а сама социология в области духовно-культурной жизни — не только понимающей, но и конструирующей социальную реальность.

**Список литературы**

1. *Карпичев В. С.* Возвращаясь к вопросу о практичности постнеклассических практик // Постнеклассические практики: опыт концептуализации: Коллективная монография. СПб.: Изд-во Міръ, 2012.
2. *Лисаковский И. Н.* Культурная регуляция: системы и матрицы // Государственная служба, 2001. № 3.
3. *Нарышкин С. Е.* Административная реформа: первые шаги и перспективы // Вопросы государственного и муниципального управления. 2007. № 1.
4. Организационная культура государственной службы. М.: Изд-во РАГС, 2001.

©Гусева А. В., 2012